

التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد

د. دلاوه ر صالح محمود
كلية القانون / جامعة السليمانية

Email : dlawar982@gmail.com

المخلص

عقد العمل عن بُعد هو العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل ، الذي بموجبه يقوم العامل بعمل تابع المأجور بعيداً عن مقر العمل المعتاد ومنفصلاً عن العمال الآخرين وصاحب العمل لقاء أجر ويتم ذلك باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة سواءً كان أداءه داخل المنزل أم خارجه حسب مقتضى الحال لأداء العمل المتفق عليه ، وهو أمر يؤدي إلى تخفيض الكلفة الانتاجية للمؤسسة، ويتجسد ذلك من خلال النظام المرن المتمثل بـ " نظام العمل عن بعد". وعلى الرغم من ان هذا النظام عالمي في ظل كثرة استعمال الأنترنت، لكنه غير موجود في العراق، لذا نتمنى من المشرع العراقي ان يقوم بتنظيم هذا الموضوع، لأجل مواكبة التشريعات العراقية لنظيراتها العالمية وملائمته مع المستوى العالمي، ويجعل من هذا النوع من العقود فرصة ذهبية لكثيرين، ومنهم ذوو الاحتياجات الخاصة للقيام بالعمل عن بعد.

كلمات مفتاحية: عقد العمل عن بعد، التكييف، التزامات العامل، التزامات صاحب العمل.

Legal Organization of teleworking

Dr. Delaoer Salih Mahmood

College of Law / University of Sulaimania

Email : dlawar982@gmail.com

Abstract

The legal regulation of Telework contract is the contract concluded between the employee and the employer, according to which the employee performs work for a wage out of the usual place of work and independently from other employees and the employer in return for the work gives a wage, and this is done using modern technological means, whether it is performed inside or outside the home as the case may be to perform the work it was agreed upon, which leads to a reduction in the production cost of the institution. This has only materialized through the flexible system represented by the "remote work system" and although this system is global because of the wide spread use of the Internet, but this does not exist in Iraq, so we hope the Iraqi legislator will organize this issue, in order to bring Iraqi legislation in line with its global counterparts and to level it with the global standards, and make this type of contract a golden opportunity for many, including those with special needs, to do Telework.

Key words: teleworker contract, legal qualification, worker obligations, employer responsibilities.

المقدمة

أولاً: مدخل تعريفي بموضوع البحث

إن التطور السريع الذي يحدث في مجال العلاقات والاتصالات نتيجة الثورة التكنولوجية كان له تأثيرات إيجابية في أغلب مجالات الحياة، ومن ضمنها العمل، فأصحاب الشركات أو المقاولون يحاولون انتاج سلع وخدمات خالية من العيوب والنواقص والتباينات الكبيرة ، عن طريق الالتزام الصارم بمعايير مقبولة لتحقيق وإنجاز تجانس وتمائل في الناتج يرضي متطلبات محددة للعملاء أو المستخدمين بأقل كلفة ، وذلك لأجل الحصول على الأرباح المستقبلية للشركة، التي تعدّ محدداً رئيسياً لجدارتها الائتمانية وملائمتها، وذلك على أيدي عاملة مرنة عن طريق استعدادات طبيعية لتحقيق أرباحاً عالية ؛ هذا من جانب، ومن جانب آخر يريد الأجراء توفير شيء من الحرية في ممارسة العمل بعيداً عن أماكن العمل، وما ينشأ عنها من تعب نفسي وجسدي، وكل ذلك لا يتحقق إلا عبر نظام العمل عن بعد.

ثانياً: دوافع اختيار الموضوع

إن أهم دافع يدفعني لاختيار هذا الموضوع، هو ازدياد أهمية التكنولوجيا في جميع مجالات الحياة، ومن ضمنها علاقات العمل، وعبر قراءة هذا الموضوع تبين لي أن البحوث التي عالجت هذا الموضوع قليلة جداً على الرغم من أهميتها البالغة في حياتنا اليومية، فضلاً عن غياب التنظيم التشريعي في العراق، إذ أن المشرع العراقي لم يهتم بتنظيم هذا الموضوع في تشريع مستقل أو ضمن التشريعات الموجودة في بلادنا.

ثالثاً: مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في التقدم الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي أعطى قدرة فائقة للحركة المعلوماتية على المستوى العالمي بتجاوز حواجز القوميات كلها، فالأحكام المقررة لتنظيم العمل التقليدي غير منسجمة مع العمل عن بعد، لأن الأحكام المنظمة قد وضعت لمعالجة أوضاع مختلفة -تماماً- عن الأوضاع التي حصلت بسبب الثورة المعلوماتية، ويظهر بواسطتها العمل عن بعد.

رابعاً: صعوبة البحث

إحدى الصعوبات التي واجهتني في كتابة هذا البحث هي كون الموضوع حديثاً ، فضلاً عن صعوبة الإحاطة بالمفاهيم السائدة في مجال تكنولوجيا المعلومات وهو أمر في غاية الصعوبة إضافة إلى ضرورة الإلمام بالجانب القانوني المحتمل بالوسائل الحديثة للإعلام والاتصال.

خامساً: هدف الدراسة

في ظل كثرة استعمال الانترنت ظهر ما يسمى بـ(العمل عن بعد)، هدف هذه الدراسة هو أن يلم بهذا الموضوع إماماً جيداً لأجل وضع هيكل عام يحدد معالمه وشكله وأحكام العمل عن بُعد، وفقاً للتشريعات المتعددة والاتفاقيات الدولية، وأحاول من خلال هذا البحث إيجاد معالجة قانونية تسهم في وضع معيار مناسب لتمييز العمل عن بعد وتوفير ضمانات لحماية الحياة عامل وحقوقه.

سادساً: منهجية البحث

أُعتمد في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي المقارن، فاعتماد المنهج الوصفي يعود إلى استعماله في عرض الجوانب الخاصة بماهية "عقد العمل عن بعد" ونطاقه والأحكام المتعلقة بوسائل حماية "العامل عن بعد". أما ما يخص المنهج التحليلي المقارن فقد استعمل في عرض النصوص القانونية وتحليلها، سواءً كانت تلك النصوص واردة في التشريع الفرنسي أم الأمريكي أم الإماراتي أم السعودي أم العراقي، ويعود سبب اختيار القوانين المذكورة إلى أن التشريعات الأربعة الأولى نظمت هذا الموضوع، أما المشرع العراقي فلم ينظمه.

سابعاً: خطة البحث

تتكون خطة البحث مما يأتي:

المبحث الأول/ ماهية عقد العمل عن بعد

المطلب الأول/ مفهوم عقد العمل عن بعد

المطلب الثاني/ التكيف القانوني للعمل عن بعد والجهة المختصة به

المبحث الثاني/ آثار عقد العمل عن بعد

المطلب الأول / التزامات العامل

المطلب الثاني/التزامات صاحب العمل

المبحث الأول**ماهية عقد العمل عن بعد**

سنخصص هذا المبحث لبيان مفهوم العمل عن بعد ، والتكيف القانوني لعقد العمل عن بعد، وذلك عبر مطلبين:

المطلب الأول**مفهوم العمل عن بعد**

سنبين في هذا المطلب تعريف العمل عن بعد وأنواعه وذلك خلال فرعين:

الفرع الأول/ تعريف العمل عن بعد

يشير العمل عن بعد - في قانون تحسين العمل عن بعد الأمريكي - إلى (ترتيب عمل مرن يقوم خلاله الموظف بأداء واجباته ومسؤولياته الخاصة بمنصبه والمهام الموكلة إليه من موقع عمل موافق عليه، يختلف عن موقع العمل المعتاد)^(١).

وعرّفت اتفاقية العمل في المنزل العمل عن بعد بأنه عمل (يؤديه الشخص في المنزل أو في أماكن مغايرة لأماكن عمل صاحب العمل نظير أجر ويؤدي مقابل إنتاج أو خدمة طبقاً للشروط والمواصفات التي يحددها صاحب العمل، بغض النظر عن الجهة التي تقوم على تقديم سائر الآلات والمعدات والمواد المستخدمة ما لم يتمتع هذا الفرد بدرجة من الاستقلالية وخاصة الاقتصادية لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم)^(٢).

أمّا الاتفاق النموذجي الأوروبي فيعرفه بأنه (العمل الذي يؤديه العامل التابع أو المستقل باستخدام وسائل الاتصال السلكية أو اللاسلكية ونظم المعلومات بصفة أساسية لهذا العمل، ويمكن أيضاً إنجاز العمل داخل المنزل وخارجه بشكل منظم)^(٣).

كما عرفه اتفاق الإطار الأوروبي بأنه (أسلوب لتنظيم أو تنفيذ العمل أو كليهما، وذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات حيث ينفذ العمل خارج إطار محل العمل المعتاد)^(٤).

ورود في قرار وزاري سعودي أن العمل عن بعد هو (أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات)^(٥).

أما في قرار وزاري إماراتي فقد عرف العمل عن بعد بأنه (نظام عمل يؤدي فيه العامل عمله من خارج المواقع المخصصة للعمل بالمنشأة التي يرتبط معها بعقد عمل، سواءً كان هذا العمل على أساس دوام جزئي يومي أو أسبوعي أو شهري أو عمل بدوام كامل)^(٦).

وعلى المستوى الفقهي فقد عرفه الأستاذ كريستا جاكسون بأنه (عمل لحساب المنشأة في أي مكان بمساعدة وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية والتكنولوجية الأخرى، سواءً أكان العمل في المنزل أم في مركز العمل عن بعد أو في أي مكان)^(٧).

ويعرفه الفقه الفرنسي بأنه (العمل الذي يعني استخدام العامل لتقنيات الاتصالات والمعلومات التي تمكنه من أداء العمل، سواءً أكان مستقلاً أم تابعاً، بما يعطي المرونة لمفهومي وقت العمل ومكانه)^(٨).

وعلى الصعيد العربي ، يعرف المشرع السعودي العمل عن بعد بأنه (نوع من أنواع العمل المنجز منفصلاً عن المقر الدائم للعمل، وذلك باستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة: الهاتف الانترنيت الفاكس الحاسوب، مما يؤدي إلى تخفيض التكلفة الإنتاجية على المؤسسة)^(٩).

وما يأخذ على التعريفات السابقة ، سواءً كانت على المستوى التشريعي أم الفقهي، هو نسيانها العنصر الأساسي من عناصر عقد العمل، وهو الأجر. ويمكن تعريف "العمل عن بعد" بأنه عبارة عن "عقد عمل مبرم بين العامل وصاحب العمل، بموجبه يؤدي العامل عمله بعيداً عن مقر العمل المعتاد، ومنفصلاً عن العمال الآخرين وصاحب العمل، لقاء أجر، ويتم ذلك العمل باستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة، سواءً أكان أداء العامل داخل المنزل أم خارجه بحسب مقتضى الحال، كل ذلك لأجل أداء العمل المتفق عليه بينهما". لم يعرف المشرع العراقي عقد العمل عن بعد ، سواء في قانون المدني العراقي أم في قانون العمل العراقي .

الفرع الثاني/ أنواع العمل عن بعد

استناداً إلى التطبيقات الحالية في عصرنا هذا سنقسم العمل عن بعد إلى الأنماط الآتية:

أولاً - العمل عن بعد في المنازل

يشمل نطاق العمل عن بعد في المنازل مجالاً واسعاً من الخيارات ، بدأً من المدير التنفيذي إلى المدير المهني، ومن العمل بشكل كامل إلى العمل بدوام جزئي، ومن العمل في المنزل كل وقت الدوام تقريباً إلى العمل من فترة إلى أخرى في المنزل والأيام الأخرى في موقع العمل التقليدي^(١٠).

ثانياً - العمل عن بعد المتجول: ويكون إنجاز العمل من لدن العامل في السيارة أو الطائرة أو أثناء رحلة ، وفي هذا النوع من العمل عن بعد يكون الدور الرقابي الذي يمارسه صاحب العمل ضعيفاً جداً والمثال على هذا النوع، ما يقوم به رجال البيع ومديرو التسويق^(١١).

كذلك يشمل الأعمال التي يمارسها الأشخاص بالتنقل من مكان إلى آخر ، وبإمكانهم البقاء على الاتصال الدائم بفضل الوسائل التكنولوجية الحديثة ومعهم المعلومات المخزونة على الفلاشة أو الأقراص^(١٢). وقد بدأ العمل من المنزل تتسع آفاقه وفرصه، ليشمل أعمالاً ومهناً كان يصعب أدائها من المنزل، فقد أنشأ الإنترنت وشبكة الاتصالات عالماً من الأعمال والمهن وفرص العمل من المنزل جعلت هذه الظاهرة واحدة من أهم التحولات الاجتماعية والاقتصادية والمهنية، التي تؤثر في طبيعة الأعمال والموارد وإدارتها، بل وفي شبكة العلاقات الاجتماعية وأنماط الحياة والثقافة ؛ وبديهيها، فإن العمل من المنزل كان هو القاعدة الأصلية في التاريخ الاجتماعي والاقتصادي البشري، إذ كان معظم الناس يعملون من -وفي- منازلهم أو قريباً منها، مثل أعمال النجارة والحدادة والصيانة والحرف المختلفة من النسيج والخياطة والصناعات الخفيفة، وقد بدأت صناعة الساعات السويسرية الشهيرة في المنازل، وكانت المصانع والمؤسسات اليابانية والصينية ومازلت تعدّ ترتيبات وعقوداً لإعداد وتصنيع كثير من اللوازم والمنتجات مع النساء والأسر والقرى في الريف

والضواحي المحيطة بالمصانع والمدن. ولكن المعلوماتية قدّمت عالماً جديداً من العمل من المنزل لأهداف تجاوز الجغرافيا والمسافات البعيدة، فيمكن إنجاز مجموعة كبيرة ومعقدة من الأعمال، مثل: التصميم والترجمة، والتحرير، والاستشارات، والبرمجة، والمحاسبة، والصيانة، والتسويق، والوساطات التجارية، والتعليم عن بُعد^(١٣).

ان العمل في المنزل من أهم أنواع العمل عن بعد وأكثرها شيوعاً في كثير من الأعمال الحرة التي لا تحتاج إلى التعامل المباشر مع الجمهور أو وجود مكاتب خاص بذلك، كالتسويق والسمسة، حيث يقوم العاملون بمقابلة العملاء في أماكن عامة، ويتم الاتصال بهم خلال شبكة الانترنت، ورغم ذلك أن العمل في المنزل عادة يحتاج إلى تخصيص مكان معين للعمل في المنزل، والنجاح في القيام بالعمل في المنزل يتطلب تخصيص أوقات للعمل لا تتداخل مع الأنشطة الشخصية والعائلية^(١٤).

والمرأة العاملة هي التي تستفاد كثيرة من هذا النظام بحيث تستطيع الجمع بين مسؤولياته المنزلية والعائلية ورعاية أسرتها دون تضارب .

فالمشروع العراقي لم ينظم أنواع العمل عن بعد

ثالثاً: العمل عن بعد بدوام جزئي: يمكن للعامل تقسيم وقت عمله بين مكان العمل الرئيس ومكان العمل عن بعد بنسب متساوية أو مختلفة، وقد يكون ذلك لبعض الأيام في الأسبوع أو لبعض الأسابيع في الشهر أو لبعض الأشهر في السنة^(١٥).

رابعاً: العمل من مواقع مجهزة عادة ما تكون قريبة من منزل العامل وهي مرافق معدة إلكترونياً يتشارك فيها المستخدمون على اختلافهم، تتشبه مجموعة من الشركات أو رجال أعمال مستقلون فضلاً عما يعرف بأكواخ الاتصالات، وهي مراكز إلكترونية عادة ما تقام في الأماكن الريفية والنائية^(١٦).

خامساً: التفرغ الكامل أو الدوام الكامل: عند التفرغ الكامل للعمل يقوم العامل بكل مهامه المنوطة به في عمله خارج بيئة المكتب أو مكان العمل التقليدي، وهذا قد يتضمن العمل من المنزل أو من مركز اتصال عن بعد أو من مكتب العميل، وهذا النوع من العمل يؤدي إلى خفض محتمل في النفقات على أساس المشاركة في مكاتب العمل أو تكاليف تأجير مكان للعمل^(١٧).

سادساً: العمل عن بعد بالطلب: ويكون العمل هنا بصورة غير منتظمة، إذ تتم الاستعانة بالموظف البديل لإنجاز أمر معين خلال فترة محددة، وذلك نتيجة لحدوث أمر طارئ، كحالة طبية مثلاً، أو الانشغال في المشاريع الخاصة، ويعد هذا النوع من العمل مهماً في الأمور الطارئة^(١٨).

سابعاً: العمل عن بعد مستقلاً: وهو عمل يقوم به الذين يعملون في المنزل وليس لديهم أي مركز عمل أساس ، ويستخدمون التقنيات الحديثة للمعلومات ؛ وهؤلاء يخرجون من إطار تطبيق قانون العمل، فهم ليسوا أجراء.

ثامناً: العمل عن بعد المتأرجح: وهو الذي يسمح للأجراء بتنفيذ الأعمال من منزلهم ومن المؤسسة، فهم يذهبون للعمل في المؤسسة يوماً أو يومين في الأسبوع لعقد الاجتماعات، ولكنهم يمارسون القسم الأكبر من أعمالهم في المنزل^(١٩).

وعبر هذا المطلب يتبين لنا بأن عقد العمل عن بعد يعتمد على ركيزتين أساسيتين هما: -

١ - أداء العمل خارج منشأة صاحب العمل، سواء كان أداء هذا العمل بشكل كلي أم جزئي، وسواء كان بشكل دائم أم مؤقت.

٢ - يتم إبرام هذا النوع من العمل وتنفيذه، باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة للاتصالات.

المطلب الثاني/ التكيف القانوني لعقد العمل عن بعد والجهة المختصة به

سنتحدث في هذا المطلب عن التكيف القانوني لعقد العمل عن بعد ، والجهة المختصة به، وذلك عبر الفرعين:

الفرع الأول/ المقصود بالتكيف

سنخصص هذا الفرع للبحث عن المقصود بالتكيف مما يخص عقد العمل عن بعد

إذ ان لموضوع تكيف عقد العمل عن بعد أهمية كبيرة ، يمكن عبره بيان الوصف القانوني الدقيق له، فضلاً عن معرفة فيما إذا كان عقد العمل تطبق عليه أحكام قانون العمل أم لا ؟ وإذا كانت الإجابة بالنفي فهل تطبق عليه الأحكام الخاصة لأحد العقود المسماة ، أم أنه لحدثه يعد عقداً غير مسمى.

لقد ذهب القضاء الفرنسي إلى أن العبرة بتكليف عقد ليس في الاعتماد على الألفاظ والعبارات المستخدمة في إبرامه، وإنما لا بد أن نأخذ بنظر الاعتبار الظروف والملابسات المتبينة من النية المشتركة للمتعاقدين، لذلك واستناداً إلى الواقع الذي يؤدي العامل عمله فيه ، فإذا تبين أن العامل في أداء مهامه يخضع لرقابة غيره مقابل أجر يتقاضاه منه، فحينئذ يكون العقد المبرم بينهم هو عقد العمل، وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية حين قضت بأن (المناطق في تكيف عقد العمل هو توافر التبعية التي تقضي بخضوع العامل لسلطة الرقابة التي يباشرها صاحب العمل ويكفي لتحقيق التبعية ولو في صورتها التنظيمية والإدارية)^(٢٠).

ومن جانب آخر ، يرى آخرون بأنه يكفي توافر التبعية التنظيمية بقيام رب العمل بإدارة العمل وتنظيمه فقط كتحديد ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات... الخ، وهذا يرجع إما إلى أنّ صاحب العمل ليس له خبرة في المجال الفني أو إلى أي سبب آخر^(٢١).

والتبعية القانونية في عقد العمل التقليدية تتحقق عندما يكون العامل في مركز الخضوع لصاحب العمل. فيكون لهذا الأخير إصدار أوامر وتعليمات للعامل بشأن أداء العمل، فيشرف عليه ويراقبه ويفرض عليه جزائه في حالة مخالفته الأوامر وإهماله. والتبعية القانونية تكون على حالتين :

- ١- التبعية الفنية : حين يخضع فيها العامل لأشراف وتوجيه كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل في دقائق وجزئيات العمل.
 - ٢- التبعية الإدارية : وتقتصر في هذه الحالة على اشراف الظروف الخارجية من قبل صاحب العمل، كتحديد مكان العمل ووقته.
- ولتحقيق عنصر التبعية في عقد العمل، يكفي وجود التبعية الإدارية.

وتجدر الإشارة إلى أنّ وجهة النظر تجاه معيار (التبعية القانونية) تغيرت بعد الحرب العالمية الثانية، نحو نظرة مرنة مقارنة بما قبلها، ولا سيما مع تزايد العاملين المهنيين المرتبطين بعقود العمل مع أصحاب الأعمال مثل الأطباء والجراحين والمحامين؛ وفي الواقع ليس من المقدر أن يقال إن عمل هؤلاء خاضع بشكل مباشر لأرباب العمل من حيث الرقابة والإشراف والتوجيه^(٢٢)، ولا سيما أن هؤلاء يتمتعون بحرية تامة في ممارسة عملهم أو مهنتهم، وكذلك في الأحوال التي لا يكون فيها صاحب العمل ملما بالتخصص الذي يمارس فيه العامل عمله. إذن ، فالتبعية القانونية ليست صورة واحدة، وإنما تتنوع صورها، فقد تكون تبعية فنية، تتمثل في إشراف صاحب العمل إشرافاً فنياً كاملاً ودقيقاً على عمل العامل، إذ يخضع بموجبه الأخير لكل ما يصدر إليه من أوامر متعلقة بتفاصيل العمل وجزئياته. وقد تكون التبعية القانونية تبعية تنظيمية وإدارية أو تنظيمية محضة ، وتعني هنا خضوع العامل لتوجه صاحب العمل فيما يختص بالظروف الخارجية لأداء العمل، كتحديد وقت العمل ومكانه ، وذلك من دون اشتراط أن تكون هذه التبعية فنية أو مهنية ، إذ أن طبيعة إشراف صاحب العمل بطبيعة خارجية لا تمس جوهر نشاط العامل وتخصصه ، الذي يتمتع فيه بطبيعة الحال بحرية واسعة^(٢٣).

لذلك يمكن القول إنّ حداثة هذا النمط من العمل في المجال القانوني، جعلته يندرج ضمن العقود الواردة على العمل، ولكنه يتسم ببعض السمات التي تميزه عن غيره من عقود العمل التقليدية، مما يترتب على ذلك انتفاء رابطة التبعية بمفهومها القانوني، إلا أن صفة (بعد) التي

تحول دون تواصل مباشر بين أطراف العقد لا تمنع رب العمل من وضع الآلية التي ينفذ من خلالها العامل مهام عمله عبر الشبكة الدولية للاتصالات، ومن ثم يتوجب اللجوء إلى التبعية بمفهومها الواسع لا سيما أن عملية تكيف العقد أو وصفه وفقاً للقواعد العامة تقتضي النظر إلى الصفة الغالبة فيه^(٢٤).

ومما تجدر الإشارة إليه أنّ التقنيات الحديثة للمعلومات والاتصالات التي سهلت العمل عن بعد أدت إلى ظهور مجموعة من المهن تحتاج إلى كثير من التخصص والاستقلالية؛ فمن الصعوبة الرقابة والإشراف على تأدية الإجراء كمبدعي البرامج مثلاً، وكل فكرة متعلقة بالرقابة والتدخل من لدن رب العمل تكون شبه وهمية^(٢٥)، بل وأكثر من ذلك، فقد تبدو في هذه الحالات التبعية معكوسة، إذ يظهر أن رب العمل هو التابع للأجير، فهؤلاء المتخصصون تكون رغباتهم وأمر فهم ليسوا ضروريين في المؤسسة فقط، بل إنّ تركهم للعمل قد يكون له واقع سيئ على رب العمل لجهة المنافسة، والسوق والزبائن^(٢٦).

هناك حقيقة لا مفر منها، وهي أنّ البعد عن مكان العمل يجعل ممارسة الإشراف والرقابة من لدن صاحب العمل صعبة جداً إن لم تكن مستحيلة لعدم تواجد رب العمل والعامل في مكان واحد.

وأمام هذا الواقع فإن البعد الجغرافي في عقد العمل عن بعد كان له أثر هام على رابطة التبعية، إذ ضعفت سلطة رب العمل في الرقابة والإشراف مقابل ازدياد استقلالية الأجراء، وإذا كان رب العمل ما زال يحتفظ بسلطته النظرية في الإشراف والرقابة فإن سلطته الفعلية قد تقلصت بسبب عامل (البعد الجغرافي)^(٢٧).

وانطلاقاً من هذه الخصوصية، فإن ربّ العمل قد لا يحتاج إلى التعديل والتغيير في طرق الرقابة والإشراف، زيادة أو نقصاناً، أو تغيير في كيفية اعتمادها، بل يحتاج إلى تبديل وتحويل لهذه الطرق، فعلى سبيل المثال إذا كانت طريقة الرقابة والإشراف المباشرين مسألة صعبة في ظل بُعد الأجير الجغرافي عن رب عمله، فإن الحلّ لبديل لهذه الصعوبة في الرقابة والحلّ المنسجم مع مصلحة المؤسسة يكمن في اعتماد الرقابة والإشراف غير المباشرين القائمين على "مراقبة النتيجة" من دون رقابة الوجود المادي للمنتج، إذن، الحلّ هو العمل بهذا النوع من الرقابة والإشراف.

ولذلك يؤيد الباحث ما اقترحه بعضهم، من جعل الأجير ملتزماً بـ"موجب النتيجة" بدلاً من "موجب الوسيلة"، ومعنى ذلك أن سلطة رب العمل في الرقابة والإشراف تصبح واقعة على الإنتاج، بدلاً من تطبيق الأجير لأساليب الإنتاج المقررة من ربّ العمل لتحقيق الهدف. بعبارة أخرى يقوم هذا الأسلوب في الرقابة على تحديد ربّ العمل لأهداف الإنتاج ومعاييرها ويترك للأجراء أنفسهم اختيار الأساليب والإجراءات، فمراقبة الإنتاج هي الأكثر تناسباً مع بيئة "العمل عن بعد"^(٢٨).

والأمر هنا يحتاج إلى إيجاد معيار مناسب لتمييز هؤلاء العمال عن سواهم من العاملين عن بعد الذين يعملون لحسابهم الخاص، أو الذين يرتبطون بعلاقات تجارية أو صناعية تقوم على المشاركة مع أصحاب الأعمال وفق عقد من عقود المقاوله، والمعيار المقترح هنا معيار يتخذ شكلاً جديداً من التبعية يطلق عليه (التبعية عن بعد)^(٢٩).

من جهة أخرى، إن أنظمة الإشراف عن بعد، المرتبطة بالمعلوماتية، تسمح لرب العمل أن يمارس الرقابة على نشاط الأجراء متجاوزاً بذلك الزمان والمكان، فقد سمحت الرقمية بمراقبة الاتصالات الهاتفية المختلفة والإنترنت لكل أجير بأدق التفاصيل (المتصل والمتصل به والمدة والمضمون) بعيداً عن الطريقة التقليدية التي لا يمكن من خلالها مراقبة أوقات العمل إلا بالمتابعة الجسدية للتحركات، فأتاحت بذلك التقنيات الجديدة لرب العمل مراقبة عمل الأجير من دون رؤيته، والإشراف عليه من دون حضوره، وأصبح الأجير تحت نظير التقنيات الجديدة في الإشراف والرقابة بدل أن يكون تحت نظير العمل^(٣٠)، وذلك بفضل الخدمة المقدمة للإنسانية من لدن الثورة المعلوماتية في جميع مجالات الحياة على حد سواء، المدنية والتجارية والإدارية والاقتصادية والسياسية، التي أدت إلى بروز ثورة حقيقية أطلق عليها الثورة المعلوماتية وتتميز بالحدثة من حيث تسميتها ومضمونها مقارنة بسابقاتها الثورة الزراعية والثورة الصناعية^(٣١).

وكل هذه المستجدات أتت بميلاد عقود جديدة تبرم في عالم افتراضي عبر تقنيات الاتصال الحديثة وبشكل خاص شبكة الإنترنت ، ألا وهي العقود الإلكترونية التي أسهمت في إبرام الصفقات التجارية الإلكترونية، فالعقد الإلكتروني هو قوام المعاملات التجارة الإلكترونية، وهذه المستجدات جعلت الأنظمة التقليدية قاصرة على مواكبة واحتواء ما يعيشه العالم من حدثة في المعاملات ومن تأثير التطور التكنولوجي^(٣٢).

فالمشرع العراقي لم ينظم ذلك .

الفرع الثاني/ معيار التبعية في تكيف العقد

إنّ للقاضي الموضوع سلطة تقديرية واسعة للبحث عن التكيف العقد، وذلك عبر تقييم جميع الظروف المحيطة بالتعاقد ، ولا سيما الجوانب التنظيمية والرقابية والاقتصادية، ويقوم هذا المعيار على ركيزتين أساسيتين:

الأولى: تطوير معيار التبعية القانونية التقليدية ليتلائم مع عقد العمل عن بعد، وذلك من خلال تطبيقه بدرجة عالية من المرونة، التي تسمح بأن تحل الرقابة الإلكترونية محل الرقابة التقليدية المباشرة، فاستخدام صاحب العمل لكاميرات المراقبة أو فرض سلطته في تتبع أعمال العامل عن

بعد بشكل مستمر، عبر وسائل الاتصالات الحديثة، يفرض مطلباً مهماً في الحاجة إلى عقد عمل يحتاج إلى الحماية^(٣٣).

وتطبيقاً لما ذكرناه، ففي الولايات المتحدة الأمريكية يؤخذ بمعيار عمل مرن يمكن للقاضي الاعتماد عليه، وهو معيار يطلق عليه " موازنة عوامل متعددة "، وذلك للتوصل إلى تحديد طبيعة هذا العقد، ويقوم هذا المعيار على أساس موازنة جميع العوامل ذات الصلة وأخذها بالحسبان، والتي تشمل صيغة العمل وطبيعته وطريقة الدفع وأدوات الرقابة والإشراف وعناصرهما وطريقة تنظيم العمل، وأساليب تجهيز أدوات العمل ومعداته وطريقة إنهاء العمل، وعلى الرغم من اتساع هذا المعيار ومرونته إلا أنه ما زال المعيار الأكثر قبولاً هو التبعية القانونية وهي نوع من الخضوع والطاعة يظل باستقلال العامل لمصلحة صاحب العمل، كما أن قوامها نوع من السلطة تثبت لصاحب العمل على العامل سواء في الأوامر أو في التوجيهات، والتبعية في أداء العمل وفي تنفيذه تصبغ عقد العمل بصفة عامة، حيث تتميز مركز العامل عن مركز ممن يقوم بعمل مستقل يخضع فيه لتوجيه وإشراف ومراقبة من يجري العمل لحسابه^(٣٤).

التبعية الاقتصادية في عقد العمل التقليدي ويتحقق ذلك متى توافر ما يأتي :

- ١- يعتمد العامل في عيشه على أجره باعتباره المورد الرئيسي أو الوحيد لعيشه.
- ٢- أن يرصد من يقوم بالعمل نشاطه على خدمة صاحب العمل الذي يعطيه كل ما يحصل عليه من أجره.

لكن التبعية الاقتصادية في عقد العمل عن بعد تقوم هذا العنصر على العودة والاستعانة بمعيار التبعية الاقتصادية ولكن بصورة مستقلة ليكمل معيار الرقابة والإشراف ويعززه ويؤكدده، وذلك بمفهومه الجديد القائم على الرقابة الإلكترونية ويمكن للقاضي الاعتماد عليه، وبهذا الصدد ينظر إلى العلاقة الاقتصادية كقرينة دالة في هذا المجال؛ فإذا كان العامل قد خصص كل جهده لرب العمل، وأنه كان يعتمد في مورد رزقه على أجره الذي يتقاضاه من صاحب العمل، فإن ذلك يعزز وجود عقد العمل^(٣٥).

ومن قبيل هذا، يفكر الفقه بالرجوع والاستناد إلى التبعية الاقتصادية التي يقصد بها ان يحصل أحد المتعاقدين على مصادر دخله كلها من عمله في خدمة المتعاقد الآخر، بحيث تشمل على علاقة العمل المأجور^(٣٦).

والجدير بالملاحظة بشأن التبعية الاقتصادية التي يعتبر فيها الأمر الذي يتقاضاه العامل نظير عمله هو المصدر الوحيد أو الأساسي له، أنه لا يمكن الاستناد إليها نظراً لما يوجه إليها من مطالب، تتمثل بشكل أساس في توسيع نطاق قانون العمل ليشمل العاملين التابعين والمستقلين الذين يعتمدون في معيشتهم على أجورهم خاصة في ظل الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال التي أضفت

مزيداً من المرونة على علاقات العمل، ومكنت صاحب العمل من مراقبة العامل عن بعد، الأمر الذي يفرض البحث عن حلول أخرى توازن بين المصالح الاقتصادية لصاحب العمل من خلال سلطة الرقابة التي يتمتع بها وحق العامل في أن يتمتع بمزايا حمايته التي تكفلها قانون العمل، وهو أمر أسهم في بروز نمط جديد من التبعية يطلق عليه الفقه الحديث (التبعية عن بعد)^(٣٧).

ولأجل تحقق التبعية في عقد العمل عن بعد ينبغي تزويد المديرين التنفيذيين والموظفين بالبنية التحتية اللازمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأدوات اللازمة لاستخدامها وتحقيق النجاح في العمل عن بعد، والحفاظ على النجاح لفترة طويلة ويجب أن يخضع برنامج العمل عن بعد للتحسين والتكيف المستمرين ، مع وجود البنية التحتية والأدوات التكنولوجية المتوفرة بسهولة تجعل استخدام التكنولوجيا أكثر قابلية للتحقق^(٣٨).

ولغرض ممارسة الرقابة والاشراف في عقد العمل عن بعد يجب أن نعتمد على التقنية وحماية البيانات الفعالة، ويتوفر ذلك من خلال ما يأتي:

١ - محافظتها على جميع آثار العمل، ففي تقريرها المتعلق بمراقبة الأجراء في المؤسسة عن بعد (LaCybersurveillance de Salaries dans l'entreprise) بتاريخ آذار ٢٠٠١ أكدت الـ (CNIL) أنه بالنسبة أن (NTIC) قادرة على حفظ كل الآثار من قبل الشخص المعني^(٣٩).

٢ - قدرتها على معالجة الوثائق المعلوماتية بوقت قياسي في المؤسسة، ومراقبة ومتابعة نشاط أجير ما في وقت معقول.

٣ - قدرتها على تخزين البيانات التي تدور في شبكة الاتصال بين الأجير ورب العمل، كما تسمح بكشف من يتصل بهذه الشبكة وساعة الاتصال ومدته ... الخ ؛ في برنامج الجدار الناري (fire wall) يضمن حماية الشبكة الداخلية من الهجمات الخارجية، ويمكن أن يؤدي هذا البرنامج إلى توثيق هوية الأشخاص المتصلين أو المستعملين، وأن يمنع الاتصالات غير المرغوب فيها، وأن يعرض كل تفاصيل التصفح لشبكة الانترنت وتفاصيل الرسالة الإلكترونية (المرسل، المرسل إليه، موضوعه ومضمون الرسالة).

٤ - إمكانية مشاهدة ونسخ كل الأعمال والإشارات التي يقوم بها المستعمل في مكان عمله عن بعد، في وقت قياسي، ويمكن أن توضع هذه البرامج على القرص الصلب وعلى حاسوب الأجير دون أن يشعر بذلك^(٤٠).

مما سبق ، يتبين لنا أنه لا بد للقاضي أن يعتمد على معيار التبعية بشكل مرن حتى يمكن انسجامه مع الواقع الحديث المتغير بسبب الثورة التكنولوجية، عن طريق تطوير معيار التبعية القانونية التقليدية لأجل تكيف العقد المبرم عن طريق وسائل الاتصالات الحديثة بأنه عقد عمل،

وذلك بالاستناد إلى جميع الظروف والملابسات المتعلقة والمربوطة بالعقد بشكل واسع ومفهوم مرن، لأجل بيان عنصر التبعية الموجودة في العقد ألا وهي التبعية عن بعد .
جدير بالذكر ان المشرع العراقي لم ينظم هذا الموضوع ، سواء في القانون المدني أم في قانون العمل .

المبحث الثاني/آثار عقد العمل عن بعد

تترتب على عقد العمل عن بعد مجموعة من الالتزامات المترتبة على عاتق العامل وصاحب العمل، لذلك نكرس هذا المبحث للبحث عن هذه الالتزامات عبر مطلبين:

المطلب الأول/ التزامات العامل

سنتحدث في هذا المطلب عن التزامات العامل خلال النقاط الآتية: -
أولاً : قيام العامل بالعمل شخصياً : يلتزم العامل عن بعد القيام بأداء عمله شخصياً و لا يجوز له أن ينيب غيره في تنفيذ العمل المنوطة به^(٤١).

وتأييداً لذلك نصّ قانون العمل العراقي على أنه (أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة طبقاً لعقد العمل وأحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة لتنفيذه)^(٤٢)

فإذا قام شخص آخر بأداء العمل نيابة عن العامل عن بعد بناء على توصية العامل ودون أخذ موافقة صاحب العمل ، فعلى العامل أن يتحمل المسؤولية^(٤٣)، كما أن العامل عن بعد ملزم بتأدية العمل المتفق عليه ، عن طريق الوسائل التكنولوجية الحديثة ، وهو ملزم بالإجابة والرد على صاحب العمل خلال الأوقات المحددة لأداء العمل^(٤٤)

من أجل ضمان استمرارية أداء العمل عن بعد دون انقطاع أو انشغال أثناء الأوقات المتفق عليها كساعات العمل ، وفي كثير من الأحيان لا يدرك ممن حوله أنه يعمل ، وفضلاً عن ذلك من المحتمل حدوث انقطاع خلال فترات قصيرة يجب أن يتعلم العامل كيفية الحفاظ خلال هذه الانقطاعات^(٤٥)

العمل الذي يقوم العامل عن بعد بأدائه يكون خارج مقر المعتاد للعمل أي من الممكن أن يؤدي عمله في منزله الذي يملكه أو يستأجره أو يشغله ، كما من الممكن أن يكون عمله انتاج سلع أو خدمات أو أعمال فكرية^(٤٦).

ثانياً : أداء العمل حسب ما اتفق عليه

فالعامل عن بعد ملزم بأداء العمل حسب ما اتفق عليه في العقد وبما جرى عليه العرف في المهنة ، ولا يجبر على خلاف ذلك^(٤٧).

يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه بنفسه، وقد اعترف المشرع لصاحب العمل بسلطة تغيير العمل المتفق عليه في أحوال معينة، وقيام العامل بأداء عمل غير ما هو متفق عليه دون

رضاء صاحب العمل لا يعد منفذاً للالتزاماته، كما لا يمكن لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر، أي لا يستطيع أي من طرفي العقد إجراء تعديل بإرادة المنفردة^(٤٨)..

أن تأدية العمل من قبل العامل عن بعد يكون عن طريق وسائل الاتصال وتقنية المعلومات^(٤٩). والمطلوب من العامل في أداء عمله أن يبذل جهده في سبيل انجاز عمله ما يبذله الشخص المعتاد في مهامه^(٥٠). وتأييداً لذلك نص قانون العمل العراقي في العمل التقليدي على (..... أن يبذل في ذلك عناية الشخص بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون)^(٥١).

ثالثاً : اطاعة أوامر صاحب العمل

استناداً إلى رابطة التبعية الناشئة عن عقد العمل فصاحب العمل له سلطة اصدار الأوامر إلى العامل فيما يتعلق بأداء العمل ، وأن العامل عن بعد ملزم بأن يقوم بتنفيذ عمله وفق مطالبات صاحب العمل ، وهو ملزم بتحقيق نتيجة وليس ببذل عناية ، وهذه النتيجة التي ينتظرها صاحب العمل يجب أن تكون موافقة لأوامر وتعليمات صاحب العمل^(٥٢).

فالعامل مقيد بتنفيذ أوامر صاحب العمل خاصة ما يتعلق بتنفيذ العمل المتفق عليه ويلتزم بالرد على اتصالات صاحب العمل خلال ساعات العمل المتفق عليه، فالالتزام بإطاعة أوامر صاحب العمل يتمثل بتنفيذ تعليماته وبلاغاته والامتثال لها ، إذا لم تكن هذه الأوامر مما يخالف العقد او القانون او الآداب ولم يكن في اطاعتها ما يعرض العامل عن بعد للخطر^(٥٣).

رابعاً : محافظة العامل على الأموال التي في عهده : حيث ينص قانون العمل العراقي بشأن عقود العمل التقليدية على (الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعة في عهده وعدم الاحتفاظ لنفسه بأي سجلات أو سندات الخ)^(٥٤)

من مقتضيات الأداء العمل عن بعد في بعض الأحيان وجود الأجهزة الإلكترونية لتنفيذ الالتزامات الناشئة في عقد العمل عن بعد ، يلتزم العامل عن بعد بالمحافظة على الأدوات والأجهزة المسلمة إليه من لدن صاحب العمل، وإعادتها إليه متى طلب صاحب العمل ذلك، وتأييداً لذلك نصّ الفرع الثالث من الفقرة الرابعة من قرار وزاري صادر في وزارة العمل في المملكة العربية السعودية على أن (يلتزم العامل بالمحافظة على أدوات وأجهزة صاحب العمل عناية معتادة، ولا يستخدمها في غير مقتضيات العمل وإعادتها إلى صاحب العمل حين طلب ذلك)^(٥٥). وأن يحرص على ذلك بالقدر الذي تتيحه له مهارته الفنية وظروف العمل ، فاعتبرت القوانين الوضعية أن من الالتزامات التي تقع على عاتق العامل سواء اكانت في عقود العمل التقليدية أم عقود العمل عن بعد، المحافظة على الأدوات الخاصة بالعمل من آلات ومواد أولية ووثائق ، وغيرها على حسب تنوع الأعمال^(٥٦).

خامساً : الحفاظ على اسرار العمل

فأخذ أرباب الصناعات يخفون شؤون أعمالهم ، ويحافظون على أسرار صناعاتهم ، ولا يظهرون منها الا ما يرغبون به ، حسب مصالحهم ، فظهر بذلك التزام جديد على العمال ، وهو ان يحافظ كل منهم على اسرار عمله التي أستؤمن عليها .

كما ان لكل منتج صفاته وخصائصه التي تميز جودته وتبقيه رائداً في سوق المنافسة وإفشاء أي أمر من الأمور المتعلقة بذلك المنتج يلحق أشد الضرر بالمنتج في السوق ويؤثر سلباً على تسويق سلعته ويحد من تميزه عن منافسيه وان ذلك يلحق ضرراً بالمجتمع نفسه ، إذ تختل قواعد المنافسة المشروعة العادلة ويستوي المبدع المجد مع غيره من الكسالى ، فشيوخ اسرار الصناعات بين الناس يحول دون ابداع المنتجين ويقتل المبدعين رغبتهم استحداث الصناعات واكتشاف الطاقات^(٥٧).

وتعتبر كل معلومة يحصل عليها العامل بحكم عمله ولا تكون معلومة من الغير ويترتب على إفشائها ضرر بصاحب العمل، هي من أسرار العمل^(٥٨).

وصاحب العمل يستطيع في حالة افشاء أسرار العمل من قبل عامله تصيبيه بضرر انهاء عقد عمل العامل عن بعد^(٥٩).

فضلاً عن ذلك يلتزم بالحفاظ على أسرار العمل ، حيث ينص قانون العمل العراقي على (عدم افشاء أي أسرار يطلع عليها بحكم عمله)^(٦٠)، والالتزام بالسماح لصاحب العمل أو من ينوبه أو الجهات الرسمية بتفتيش موقع العمل أو الموافقة على المراقبة الإلكترونية في الموقع خلال ساعات، وتنفيذ شروط تدابير الوقاية والسلامة الصحية أثناء العمل^(٦١).

سادساً : التزام العامل عن بعد بعدم منافسة صاحب العمل

ومن ضمن الالتزامات التي تقع على عاتق العامل عن بعد نحو صاحب العمل هو التزامه بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل^(٦٢).

هذا النوع من الالتزام يرد غالباً في عقد العمل ، سواءً أكان تقليدي أم عقد العمل عن بعد في الحالات التي يخشى فيها صاحب العمل من قيام العامل بمنافسة صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل بينه وبين العامل، إذ ان العامل بحكم عمله قد اطلع على اسرار صاحب العمل ، كاطلاعه على النشاط الخاص بصاحب العمل التجاري، أو الاطلاع على الأسرار الصناعية أيضاً كان نوعها، أو أخذ خبرة في مجالات أخرى مثل البرمجيات أو السرية المصرفية ، وشرط عدم المنافسة الذي يلزم فيه العامل تجاه صاحب العمل مبنياً على مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد واحترام عقد شريعة المتعاقدين في أن يحافظ العامل على اسرار العمل^(٦٣).

المطلب الثاني (٦٤)

التزامات صاحب العمل عقد العمل عن بعد

هناك مجموعة من الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل تجاه من يعمل لديه ،
وتتمثل بما يأتي :

أولاً : دفع الأجر : فالأجر هو ما يستحقه شخص في مقابل قيامه بجهده (٦٥).

إذن، الأجر هو العوض الذي يستحقه العامل نتيجة عمله الذي يقوم به على أساس التبعية القانونية التي تربطه برب عمله ، فأى مبلغ مالي وأي عوض يتقاضاه العامل نتيجة هذه التبعية القانونية فهو في دائرة الأجر (٦٦).

وفي الوقت نفسه ، هو التزام على عاتق صاحب العمل حيث نص قانون العمل العراقي على أن (يلتزم صاحب العمل بدفع أجور العامل وفق أحكام هذا القانون) (٦٧)
فالتعريف الشائع للأجر في الفقه والقضاء هو أنه مقابل العمل أو المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل مقابل أدائه العمل (٦٨)

وقد عرفت المادة الحادية والأربعون من قانون العمل العراقي الأجر على أنه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أيا كانت طريقة حسابه لقاء عمله) (٦٩)
وهذا التعريف يتطابق مع الاتجاه السائد في الفقه التقليدي للأجر ، وإن كان لا يكاد يحيط بكل أنواعه من جهة ، ولا يستوعب ما يدفع إلى العامل بمناسبة العمل من صاحب العمل أو غيره من ناحية أخرى (٧٠).

الزام صاحب العمل قانوناً بدفع الأجر بالساعة أو يومياً أو اسبوعياً ، والحكمة من ذلك هي قيام القيام العامل بتنظيم حياته وحياة أسرته (٧١).
الأصل أن يدفع الأجر نقداً وبالعملة المتداولة قانوناً الا اذا اتفق الطرفان على أن يدفعه عيناً (٧٢) .

وان التزام صاحب العمل بدفع الأجر في زمان ومكان معينين مع الملاحظة أن طريقة دفع الأجرة لا تخضع للنظام التقليدي المتمثل بالأجر الشهري ، بل قد يلجأ العمال عن بعد إلى طرق عديدة أخرى ، مثل حساب الأجر بالساعة أو الأجر اليومي (٧٣).

ثانياً : الالتزامات التي يقتضيها مضمون العقد

يقتضي مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود أن يبسر صاحب العمل للعامل أداء العمل ، والالتزام المتعاقد بكل ما يعتبر من مستلزمات تنفيذ العقد تفرض على صاحب العمل أن يمكن العامل من

أداء العمل وتهيئة المستلزمات المقنن لذلك واستناداً إلى ذلك جعل القانون هذه الالتزام على عاتق صاحب العمل عن بعد .

بحيث لا يمكن العامل عن بعد تنفيذ التزامه بأداء العمل ما لم يمكنه صاحب العمل ذلك ، بأن يهيئ له المكان الذي يعمل فيه والأدوات اللازمة لتنفيذ عقد العمل عن بعد ، وأن يمدّه بالمواد الأولية بانتظام بحيث يتيح له أن ينفذ التزامه دون توقف ، فهذا الالتزام المترتب على عاتق رب العمل التزاماً بتحقيق الغاية وليس ببذل العناية^(٧٤).

كما أوجب القانون الالتزام الخاص بوثائق العامل وشهادته في المادة "٤١" من قانون العمل العراقي أن يسلم إلى العامل عند مباشرته العمل وصلاً بما سلمه له من وثائق ومستندات وأن يعيدها إليه عند انتهاء عقد العمل أو عند مطالبة العامل بها أثناء قيام علاقة العمل ، حيث نصت على أنه (تسليم العامل عند مباشرته العمل وصلاً بما سلمه له من وثائق ومستندات وإعادتها إليه عند انتهاء عقد العمل أو عند مطالبة العامل بها ما لم يترتب على إعادتها ضرر لصاحب العمل)^(٧٥).

كما أوجبت المادة ٣٤ في البندين سادساً وسابعاً على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء عقد العمل عن بعد شهادتين :

الأولى / شهادة مباشرة العمل : يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهاء العقد ونوع العمل التي أداها ، وأن يطلب إضافة أية بيانات إلى هذه الشهادة ، وتأييداً لذلك ينص قانون العمل العراقي على (إعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي أداها ، وللعامل أن يطلب إضافة أي بيانات إلى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل أن يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب إضافتها مطابقة للحقيقة)^(٧٦).

الثانية / شهادة براءة ذمة : بشرط أن يكون العامل قد وفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل ، وعليه فإن صاحب العمل لا يلزم بإعطاء هذه الشهادة للعامل عند انتهاء العقد إذا كان العامل عن بعد مديناً لصاحب العمل لأي سبب يتصل بعلاقة العمل ، إلا انه يكون ملزماً بذلك في حالة براءة ذمة العامل تجاهه.

وتنص "ح" من الفقرة الثانية من المادة "٤١" من قانون العمل العراقي على أن يلتزم صاحب العمل ب (إعطاء العامل وثيقة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل شرط أن يكون العامل قد أوفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل ، وفي حالة امتناعه فللعامل اللجوء إلى قضاء العمل لإلزامه بالحصول على الوثيقة المطلوبة)^(٧٧).

أ - ويلتزم صاحب العمل أن يتعاون مع العامل لأجل أن يهيئ مكاناً في منزله لأداء عمله فيه ، ودفع الأجر المستحق له ، وتوفير الأمن والسلامة المهنية ، ومراعاة الآداب والأخلاق والحق في

شهادة نهاية الخدمة وكافة المكافآت والخدمات أثناء العمل أو بعده، ، ويلتزم صاحب العمل أيضاً بتسليم الأجهزة والأدوات اللازمة لتمكين العامل عن بعد من تنفيذ مهامه، ومع الأخذ بالحسبان خصوصية العمل عن بعد واتفاقات العمل الفردية والجماعية^(٧٨).

وتنص الفقرة الثانية "ب" من المادة "٤١" من قانون العمل العراقي على أن يلتزم صاحب العمل في عقد العمل التقليدي بـ (توفير وسائل تنفيذ العمل للعامل)^(٧٩).

ثالثاً: - تحمل النفقات المرتبطة بعقد العمل عن بعد: يجب على صاحب العمل توفير جميع ما يلزم العامل لتأدية عمله من أدوات وأجهزة الإلكترونية وغيرها ، وكذلك توفير صيانة الأجهزة أو دفع تكاليفها^(٨٠)

ومن قبيل ذلك أيضاً، أكد قرار وزاري سعودي أنّ على صاحب العمل أن يتحمل نفقات وتكاليف الصيانة من أجل ضمان استمرارية العمل، إذ نصّ على أنّ عليه (دفع تكاليف صيانة الأجهزة لضمان استمرارها صالحة للعمل، ودفع فواتير وسائل الاتصال وتقنية المعلومات التي يوفرها للعامل للقيام بأعماله الموكلة إليه)^(٨١).

رابعاً: - التواصل بين العامل وصاحب العمل: لا بد لأي قانون ينظم العمل عن بعد أن يعالج مسألة كيفية التواصل بين العامل وصاحب العمل، وقد أشار الإطار الأوروبي في المادة التاسعة إلى أنه (يتعين على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة التي تمنع انعزال العمال عن بعد عن بقية العاملين في الشركة وأن يوفر نظاماً بديلاً يفي باحتياجات العامل الشخصية، ويكفل التعامل الاجتماعي مع الآخرين).

وأكد ذلك أيضاً قانون العمل الفرنسي المعدل رقم (٣٤٧ - ٢٠١٢ المعدل في ٢٢ / آذار ٢٠١٢) إذ نصّ على ضرورة عقد اجتماع سنوي مع العمال لبحث العمل وظروفه، مع وضع جداول زمنية يمكن للعاملين عن بعد التواصل من خلالها^(٨٢).

ومن جانب آخر ومن باب الضرورة، على صاحب العمل إبقاء العامل عن بعد على تواصل مع بقية الشركة، ويجب أن يجري ذلك وفقاً لخطة مناسبة من بداية برنامج العمل عن بعد، وذلك لأجل عدم انقطاع العامل عن بعد مع مجتمع العمل، إذ على رب العمل أن يجهد لإنشاء سياسة معلوماتية واتصالات متطورة جداً بغية بقاء العامل عن بعد على التواصل مع باقي فريق العمل، والذي يربط العامل بمقتضى عملهم^(٨٣).

خامساً: - الالتزام بحماية العامل من مخاطر العمل: تنص الفقرة ثانية " د" من قانون العمل العراقي على أن يلتزم صاحب العمل في عقد العمل التقليدي بـ (توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياجات اللازمة لوقاية العامل أثناء العمل)^(٨٤).

كما تلزم المادة الثامنة من اتفاق الإطار الأوروبي صاحب العمل (بحماية صحة العاملين عن بعد وضمن سلامتهم وكذلك اطلاعهم بسياسة الشركة، فيما يتعلق بالمجال الصحي والسلامة في العمل، وعلى وجه الخصوص الإجراءات المتعلقة بشاشات العرض المرئية).

وفي عام ٢٠٠٠ أصدرت إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) التابعة لوزارة العمل الأمريكية توجيهاً بأن المكاتب المنزلية لن تعف من التفتيش، للتأكد من توفر شروط السلامة المهنية، وذلك يشمل العمال عن بعد. اللجان التفتيشية يستطيع الدخول في أي وقت لكن هذا غير ممكن في العمل عن بعد لأنه غير ملائم مع هذا النظام.

كما تلزم المادة ٢٨١ من قانون العمل الفرنسي (صاحب العمل بضرورة توفير بيئة آمنة وصحية خالية من المخاطر وتوفير وسائل الوقاية الصحية ومتطلبات السلامة اللازمة قصد الحفاظ على سلامة العمال، لا سيما فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، الإنارة، التدفئة والتهوية)، علاوة على ذلك أكدت المادة ٢٨٢ من القانون نفسه على (ضرورة اتخاذ الإجراءات الوقائية في أماكن العمل لضمان سلامة العمال من المخاطر التي تهددهم بسبب بيئة وظروف العمل)^(٨٥).

وأيضاً ألزم قانون إدارة الأمان الصحي والمهني الأمريكي أصحاب العمل بتوفير مكتب منزلي آمن وصحي، وتقرير مسؤوليتهم عن الإضاءة غير الصحية، والسلام غير الآمنة، وعدم كفاية التهوية في المكتب المنزلي، وكذلك مسؤوليته عن توفير خدمات ومعدات الإسعاف الأولية وذلك عند عرضهم لنمط العمل عن بعد^(٨٦).

وفي هذا الصدد قضت إحدى المحاكم الأمريكية بإلزام صاحب العمل بتأسيس بيئة العمل واتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة للحيلولة دون وقوع حوادث للعامل عن بعد^(٨٧)، لأن الاستعمال الكثير لوسائل التقنية الحديثة يؤدي إلى إصابات خطيرة أثناء العمل عن بعد، منها ما يتمثل بضعف النظر بسبب النظر في شاشات الكومبيوتر فترة كثيرة من الزمن، وكذلك الإصابة بألم شديد في العمود الفقري نتيجة الجلوس مدة طويلة من الزمن على الكرسي، إضافة تشنجات عضلية في أنحاء جسده، والعمل أمام الشاشة يؤثر على الأجير تأثيراً نفسياً ويؤدي إلى الشعور بالضغط.

إن تأثير هذه الظاهرة لا يكمن أن يقاس بدقة، فالضغط المهني يمكن أن يقتل كما هو الحال في آلة ما، فلا يتعلق الأمر بأمراض جسدية فقط وإنما بأمراض ذهنية، وخاصة نتيجة القلق الناتج عن الخوف من أن لا يكون على أفضل مستوى لمواجهة سرعة التغييرات، إضافة إلى الإحباط المرتبط بالضغط الشديد، سواءً كان ناتجاً عن المؤسسة أم عن الزبون، والإنهاك النفسي المرتبط بكثافة العمل والإحساس المستمر بالعجلة^(٨٨).

سادساً : - حماية البيانات

إن صاحب العمل مسؤول عن حماية البيانات واتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل تحقيق ذلك، وبالأخص البرمجيات، وعلى صاحب العمل إبلاغ العامل بكيفية حماية بيانات الشركة، كما أن على صاحب العمل تبليغ العامل بما فرضته الشركة حين استخدام الأدوات أو تقنية المعلومات وبيان العقوبة التأديبية التي تسري عليها في حالة مخالفتها^(٨٩).

وإن إدخال مثل هذه التقنيات يجب أن يخضع لتصريح مسبق أمام اللجنة الوطنية للمعلومات والحريات، ويرجع هذا القيد إلى كون المواقع الإلكترونية يمكن أن تكون مؤشرات ودلائل على الحس السياسي والنقابي للعمال.

كما تشير البنية التحتية في سياق تكنولوجيا المعلومات إلى مجموعة متكاملة من الأجهزة والبرامج أو البرمجيات والشبكات ومراكز البيانات والمرافق والمعدات ذات الصلة المستخدمة للتطوير والإختبار والتشغيل والمراقبة والإدارة ، أو دعم خدمات تكنولوجيا المعلومات.

خلاصة القول في هذا المجال ، إنَّ صاحب العمل تترتب على عاتقه جملة من الالتزامات في العمل عن بعد، أهمها تأمين شروط الصحة والسلامة في مكان تنفيذ العمل سواءً في منزل الأجير أم في أي مكان آخر، ويتوجب على رب العمل بأن يجهز مكان العمل في المنزل بالشروط الملائمة للعمل عن بعد، فيتوجب تجهيزه بالإضاءة الملائمة والتهوية الضرورية ، وأن تكون تجهيزات العمل ، كالحاسوب والطاولة والكرسي ولوحة المفاتيح ، من التجهيزات الملائمة مع معايير الصحة والسلامة المعتمدة تقنياً

وعلى الرغم من أن جل التشريعات وجانباً من الفقه يرى أنه يجوز لصاحب العمل تحديد المواقع التي يسمح للعامل بالولوج إليها من خلال إدخال برامج تمكن من ذلك ، كنظام التنصية الذي يمكن من نقادي الوقوع في مخالفة خرق حرمة الحياة الخاصة للعامل عن بعد، هذا النظام يحقق مراقبة مسبقة ومشروعة من دون الحاجة إلى التتبع والمراقبة من خلال شبكات الربط الخاصة بالمؤسسة^(٩٠).

الخاتمة

أولاً: الاستنتاجات

- ١- إن للثورة التكنولوجية تأثيراً كبيراً في جميع جوانب الحياة ، ومن ضمنها مجال العمل عن بعد.
- ٢- يؤيد العامل العمل عن بعد في مكان مغاير لأماكن صاحب العمل مقابل أجر، سواء كان مكان أداء العمل منزل العامل أم بواسطة الجوال ، وسواء كان العمل بدوام جزئي أم كلي.
- ٣- إن ابرام وتنفيذ عمل عن بعد يتم باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.
- ٤- إعطاء الوصف القانوني للعمل بأنه عمل عن بعد لا يستند إلى الألفاظ المستخدمة في إبرامه، وإنما يعتمد على الظروف والملابسات المتبينة من نية المتعاقدين، فإذا تبين بأن العامل في أداء عمله يخضع لرقابة غيره ومقابل أجر يتقاضاه فلا شك بأن العقد هو عقد العمل عن بعد.
- ٥- التبعية التي تكون العنصر الجوهري في عقد العمل التقليدي تختلف عن التبعية الموجودة في عقد العمل عن بعد، فالتبعية في هذا النوع الأخير من عقد العمل تبعية مرنة وتسمى بـ (التبعية عن بعد).
- ٦- القاضي له سلطة تقديرية واسعة في التكيف بالاعتماد على معيار التبعية القانونية المتطورة، وبالإستعانة بمعيار التبعية الاقتصادية ولكن بصورة مستقلة ليكمل معيار الرقابة والإشراف.
- ٧- يلتزم العامل في العمل عن بعد بأداء العمل المتفق عليه بنفسه وعليه أن يبذل العناية المعتادة في ممارسة عمله.
- ٨- يلتزم صاحب العمل بتهيئة مكان للعامل لأجل أداء عمله، ودفع الأجر المستحق له وتوفير الأمن والسلامة المهنية ومراعاة الآداب والأخلاق.
- ٩- صاحب العمل مسؤول عن حماية البيانات وبالأخص البرمجيات، وعلى صاحب العمل إبلاغ العامل بكيفية حماية بيانات الشركة.
- ١٠- يعد العمل عن بعد فرصة للنساء اللاتي لا يستطعن الخروج عن البيوت في بعض المجتمعات، وكذلك لذوي الاحتياجات الخاصة الذين لا يقدرن القيام بالعمل التقليدي فيستطيعون القيام بعمل عن بعد ويكون وسيلة لتوفير حاجاتهم المعيشية.
- ١١- إنّ لنظام العمل عن بعد مزايا وعيوباً، لكنه مزاياه أكثر من معاييه.

ثانياً: التوصيات

مشروع قانون العمل عن بعد

المادة الأولى: العمل عن بعد عبارة عن قيام العامل بأداء واجباته في غير مكان العمل المعتاد خارج مقر العمل، سواء كان ذلك بشكل كلي أم جزئي، باستخدام وسائل الاتصال أو تقنية المعلومات الحديثة.

المادة الثانية: أ. عقد العمل عن بعد هو اتفاق يتعهد بمقتضاه العامل بالعمل عن بعد لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر، لمدة معلومة أو لعمل معين.

ب. يمكن أن يكون الاتفاق صريحاً أو ضمناً.

ج. يشترط في هذا العقد أن يكون مكتوباً، وإلا عدّ باطلاً.

المادة الرابعة: يلتزم صاحب العمل بـ:

1. تأمين جميع المستلزمات الالكترونية الحديثة لتأدية العامل لعمله.
2. توفير وسيلة الفعالة لإشراف ورقابة العامل.
3. تحديد آلية ملائمة لتقييم العمل من حيث الانتاجية وجودة العمل والوقت المستغرق لأداء العمل.

4. تنظيم البرامج التدريبية للعامل.

المادة الخامسة: يلتزم العامل بـ:

1. أداء العامل للعمل بنفسه.
2. تنفيذ أوامر صاحب العمل المتعلقة بالعمل المتفق عليه.
3. التعهد بالحفاظ على سرية المعلومات المستخدمة لتنفيذ العمل عن بعد.
4. بذل العناية المعتادة للمحافظة على الأشياء المسلمة اليه.
5. الخضوع لإختبار كفاءة بعد 4 أشهر من استلامه العمل.

المادة السادسة: يستحق العامل الذي يعمل عن بعد جميع الاجازات المقررة للعامل في قانون العمل النافذ.

المادة السابعة: على صاحب العمل تنظيم اجتماع سنوي مع العمال لمناقشة المشاكل والمعوقات التي تقف أمام العمل عن بعد، وكيفية معالجتها.

الأسباب الموجبة: من أجل منح فرصة لمن يريد العمل، ومن أجل تحقيق التوازن بين أداء العمل والحصول على مكسب مادي وتنظيم أموره وحياته الشخصية ورعاية الأسرة ، ولا سيما توفير فرص العمل للنساء ، وكذلك ذوي الاحتياجات الخاصة الذين بحاجة إلى الخروج من العزلة، وكذلك رفق المجتمع بأيدي عاملة كانت مهمشة في العمل التقليدي، شرع هذا القانون.

الهوامش

- (١) المادة "٦٥٠١" من قانون تحسين " العمل عن بعد " الأمريكي الصادر في ديسمبر كانون الأول عام ٢٠١٠، المشار إليه في بحث: د. نجلاء توفيق نجيب فليح، د نادية محمد مصطفى قزمار، التكيف القانوني للعمل عن بعد، بحث منشور في مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول ٢٠١٨، جامعة عمان العربية، ص ٢٠٤.
- (٢) المادة الأولى من اتفاقية (العمل في المنزل) الدولية رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦.
- (٣) د. محمد عبد الحفيظ المناصر، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة في القانون المقارن، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٦، العدد ٢٠١٩، ١، الجامعة الأردنية، ص ٢٤٦.
- (٤) قاسم محمد حسن، العمل عن بعد، معهد الإدارة قسم إدارة الأفراد، مكتبة جرير للترجمة والنشر والتوزيع، لندن، الطبعة الأولى، ٢٠٠١، ص ٢٠٤.
- (٥) قرار وزاري صادر من وزارة العمل في المملكة العربية السعودية المرقم (٧٩٢) بتاريخ ٢٢ / ٢ / ١٤٣٦ هـ
- (٦) قرار وزاري رقم ٧٨٧ في شأن تنظيم العمل عن بعد صادر من وزير الموارد البشرية والتوطين الإماراتي في سنة ٢٠١٧، ص ٣.
- (٧) د. محمد عبد الحفيظ المناصر، مصدر سابق، ص ٢٤٧.
- (٨) المشار إليه في د. نجلاء توفيق نجيب فليح و د. نادية محمد مصطفى قزمار، مصدر سابق، ص ٢٠٤.
- (٩) لمين علوطي محمد، المنظومة الإلكترونية للعمل عن بعد، بحث منشور في مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد الثالث يونيو، ٢٠٠٨، ص ٧.
- (١٠) د. نادية و د. نجلاء، مصدر سابق، ٢٠٤.
- (١١) على رزق نجم، قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، ماجستير مقدمة لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر - غزة، ١٤٣٩ هـ - ٢٠١٨ م، ص ٢٩.
- (١٢) ملاك محمود براجوي، عقد العمل عن بعد " عبر استخدام التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات " رسالة الدبلوم العالي مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية بالجامعة اللبنانية، ٢٠١٧ - ٢٠١٨، ص ٤٥.
- (١٣) أنماط جديدة من العمل عن بعد معهد الامام الشيرازي الدولي للدراسات واشنطن [http://www.siironline.org/alabwab/edare-%20eqtesad\(27\)/1210.htm](http://www.siironline.org/alabwab/edare-%20eqtesad(27)/1210.htm)
- (٢٠٢١ / ٥ / ٢١).
- (١٤) نحو مجتمع المعرفة ، العمل عن بعد ، الاصدار الثاني عشر جامعة الملك عبد العزيز ص ٧ المتاح على الموقع التالي (www.kau.edu.sa / 3 / 2021 last visted 15).

- (١٥) قرار وزاري ٧٨٧ إماراتي، مصدر سابق، ص ٣.
- (١٦) د. نادية ونجلاء، مصدر سابق، ص ٢٠٥.
- (١٧) د. أسامة بن صادق الطيب، نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، الإصدار الثاني لجامعة الملك عبد العزيز، العمل عن بعد، من دون السنة ورقم الطبعة، ص ١٥.
- (١٨) علي رزق نجم، مصدر سابق، ص ٢٩.
- (١٩) ملاك محمود البرجاوي، مصدر سابق، ص ٤٥.
- (٢٠) قرار محكمة النقض المصرية المشار إليه عند، خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل عن بعد، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ٢٠١١، ص ٧٦-٧٧.
- (٢١) د. عصام انور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، مصر، ٢٠٠٢، الطبعة الثانية، ص ٤٠٢.
- (٢٢) د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ج ١، ص ٣٢٠.
- (٢٣) د. نادية و د. نجلاء، مصدر سابق، ص ٢٠٨.
- (٢٤) د. محمد عبد الحفيظ المناصير، مصدر سابق، ص ٢٤٨.
- (٢٥) جميلة حرب، تطور مفهوم رابطة التبعية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، ٢٠١١، ص ٨٢.
- (٢٦) ملاك محمود البرجاوي، مصدر سابق، ص ٣٧.
- (٢٧) جميلة حرب، مصدر سابق، ص ٩٧.
- (٢٨) ملاك محمود برجاوي، مصدر سابق، ص ٣٩.
- (٢٩) د. نادية و د. نجلاء، مصدر سابق، ص ٢٠٩.
- (٣٠) ملاك محمود برجاوي، المصدر السابق، ص ٤١.
- (٣١) صابر راشدي، التعاقد الإلكتروني، المركز القانوني للكمبيوتر، مجلة المعارف، العدد ٩، لسنة ٢٠١٠، ص ٩.
- (٣٢) حمودي محمد ناصر، العقد الإلكتروني المبرم عبر الإنترنت، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٢، ص ٢١.
- (٣٣) د. نادية و د. نجلاء، مصدر سابق، ص ٢٠٩.
- (٣٤) ممدوح محمد مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٣٢.
- (٣٥) د. نادية و د. نجلاء، مصدر سابق، ص ٢٠٩.
- (٣٦) د. محمد عبد الحفيظ المناصير، مصدر سابق، ص ٢٤١.

(٣٧) نبيل بوحيمدي، التأصيل لإبرام عقد العمل عن بعد وإمكانية إثباته، مقالة منشورة بتاريخ ١٢ / ٢ / ٢٠١٧، على الموقع التالي (www.majalah.newma / 4 / 2020 last visted 7) .

(٣٨) علي رزق نجم، مصدر سابق، ص ٣٥.

(49) Laurence Terrien ,léffet des nouvelles technologies de linformation et de Incommunication Surlrelation du travail ; univresité de Nantes ;Faculte de droit des Sciences politiques , 2001, p 79

المشار إليه عند، ملاك محمود برجايوي، مصدر سابق، ص ٤١.

(40) Laurence Terrien , op.cit.p 79-80

(٤١) د . عدنان عابد ود . يوسف الياس ، قانون العمل ، بدون دار النشر وسنة النشر ورقم الطبعة ، ص ٢٤٦ .

(٤٢) أ " من الفقرة الثانية من "٤٢" من قانون العمل العراقي رقم " ٣٧ " لسنة ٢٠١٥ .

(٤٣) خليل حسن جميل حامد ، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية دراسات العليا / جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين ، ٢٠١٢ ، ص ٢٢ .

(٤٤) د . نادية محمد مصطفى و د نجلاء توفيق نجيب ، مصدر سابق ، ص ٢١٢ .

(٤٥) المعايير والتطبيقات المثلى للعمل عن بعد، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية ، النسخة الأولى ١٤٤١ هـ ، ص ٢٠ .

(٤٦) قاسي أمينة، تقرشة ساجية ، التأطير القانوني للعمل في المنزل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري - تيزي وزو ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، ٢٠١٥ ، ص ١٥ .

(٤٧) خليل حسن جميل حامد ، مصدر سابق ، ص ٢٥ .

(٤٨) د . نادية محمد مصطفى و د نجلاء توفيق نجيب، مصدر سابق، ص ٢١٢ .

(٤٩) د . نادية محمد مصطفى، د . نجلاء توفيق نجيب ، مصدر سابق ، ص ٢١٢ .

(٥٠) صديق عوض الله محمد حامد ، التزامات عقد العمل ، بحث مقدم لكلية الدراسات العليا جامعة شندي ، لنيل درجة الماجستير في القانون الخاص ، ١٤٣٧ هـ - ٢٠١٦ م ، ص ٩٨ .

(٥١) أ " من الفقرة الثانية من قانون العمل العراقي رقم "٣٧" لسنة ٢٠١٥ .

(٥٢) قاسي أمينة ، تقرشة ساجية ، مصدر سابق ، ص ٣٩ .

(٥٣) صديق عوض الله محمد حامد ، المصدر السابق ، ص ١٠٣ .

(٥٤) ب" من الفقرة الثانية من قانون العمل العراقي رقم " ٣٧ " لسنة ٢٠١٥ .

(٥٥) الفرع الثالث من الفقرة الرابعة من قرار وزاري صادر في المملكة العربية السعودية، مصدر سابق، ص ٢.

- (٥٦) خليل حسن جميل حامد ، مصدر سابق ، ص ٣٩ ، د . نادية محمود مصطفى ، ود . نجلاء توفيق ، مصدر سابق ، ص ٢١٢ .
- (٥٧) خليل حسن جميل حامد ، المصدر نفسه ، ص ٤١-٤٢ .
- (٥٨) د . عبد الواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، دار الثقافة ، عمان الأردن ، ١٩٩٨ ، الطبعة الأولى ، ص ٩٩ ، د . نادية مصطفى محمود ، د . نجلاء توفيق نجيب ، مصدر سابق ، ٢١٢ .
- (٥٩) خليل حسن جميل ، المصدر السابق ، ص ٤٦ .
- (٦٠) " ج " من الفقرة الثانية من المادة "٤٢" من قانون العمل العراقي رقم "٣٧" لسنة ٢٠١٥ .
- (٦١) د . محمد عبد المجيد حفيظ ، مصدر سابق ، ص ٢٥١ .
- (٦٢) د . محمد خليل يوسف أبوبكر ، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء ، جامعة الزيتونة الاردنية ، الاردن ، ٢٠١٥ ، ص ٨٧ .
- (٦٣) د . محمد خليل يوسف أبوبكر ، المصدر نفسه ، ص ٤٦٠ .
- (٦٤)
- (٦٥) الفراهيدي : خليل بن أحمد كتاب العمل ، تحقق د . مهدي المخزوري وإبراهيم السامرائي ، مكتبة الهلال بدون دار ومكان النشر ورقم الطبعة ، ص ١٧٣ .
- (٦٦) خليل حسن جميل حامد ، مصدر سابق ، ص ٨٨ .
- (٦٧) " و " من الفقرة الثانية من المادة "٤١" من قانون العمل العراقي رقم "٣٧" لسنة ٢٠١٥ .
- (٦٨) د . فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، ج ١ ، القاهرة ، ١٩٦٨ ، ص ٢٣٥ .
- (٦٩) المادة " ٤١ " من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ .
- (٧٠) د . عدنان عابد ، د . يوسف الياس ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص ٢٣١ .
- (٧١) صديق عوض الله محمد حامد ، مصدر سابق ، ص ٩٠ .
- (٧٢) د . عدنان عابد ود . يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٢٣٧ ، د . نادية مصطفى محمود ، د . نجلاء توفيق نجيب ، مصدر سابق ، ص ٢١٣ .
- (٧٣) د . نادية محمد مصطفى ، د . نجلاء توفيق نجيب ، مصدر سابق ، ص ٢١٢ .
- (٧٤) د . عدنان عابد ، د . يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٢٣٥ .

- (٧٥) " و " من الفقرة الثانية من المادة "٤١" من قانون العمل العراقي رقم "٣٧" لسنة ٢٠١٥ .
- (٧٦) " ز " من الفقرة الثانية من المادة " ٤١ " من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- (٧٧) "ح" من الفقرة الثانية من المادة "٤١" من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- (٧٨) صديق عوض الله محمد حامد، مصدر سابق ، ص٨٨ - ٨٩ .
- (٧٩) "ب" الفقرة الثانية من المادة "٤١" من قانون العمل العراقي رقم "٣٧" لسنة ٢٠١٥ .
- (٨٠) البند الثالث أولاً من المادة ٦ في قرار وزاري إماراتي رقم ٧٨٧ لسنة ٢٠١٧ .
- (٨١) ب، ج رابعا من قرار وزاري سعودي رقم ٧٩٢ في ٢٢ / ٢ / ١٤٣٦ .
- (٨٢) المشار إليه عند د. ممدوح مبروك، مصدر سابق ، ص ٤١ .
- (٨٣) د. محمد عبد المجيد المناصير، مصدر سابق، ص ١٢٧ .
- (٨٤) الفقرة ثانية "د" من المادة "٤١" من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- (٨٥) المادة ٢٨١ و ٢٨٢ من قانون العمل الفرنسي المعدل رقم ١٠٨٨ في أب ٢٠١٦
- (86) Olivier de Tissot, Antonmatte: inte,et et vontract de travail , Revue droit N=2 Fevrier; 2000 p100.
- المشار إليه عند د. محمد عبد المجيد حفيظ، مصدر سابق، ص ٢٥٦ .
- (87) Bubl, Michel, Castelletta Angelo: ACCIDENT DU TRAVAIL, Mard die professionnelle; Procedure ; in dennisation contentieux2 , Delma, Dalloz ,paris , 2004,p241.
- (٨٨) ملاك محمود براجوي، مصدر سابق، ص ١١٨ .
- (89) Jenniferparis , 5 Benefits of Telecommuting for Employers and employees available (www.workflexibility.org last visited 12 / 4/ 2019)
- (٩٠) د. محمد عبد الحفيظ المناصير، مصدر سابق، ص ٢٥٢ .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب باللغة العربية

١. د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، ج ١، ٢٠٠١.
٢. د. أسامة بن صادق الطيب، نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الانتاج الاعلامي، الاصدار الثاني لجامعة الملك عبد العزيز، العمل عن بعد، بدون سنة ورقم الطبعة.
٣. حمودي محمد ناصر، العقد الالكتروني المبرم عبر الانترنت، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٢.
٤. د. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أثر تقدم التكنولوجيا على تطور أحكام عقد العمل عن بعد، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ٢٠١١.
٥. خليل بن أحمد كتاب العمل ، تحقق د . مهدي المخزوري وإبراهيم السامرائي ، مكتبة الهلال بدون دار ومكان النشر ورقم الطبعة .
٦. د. عصام انور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، مصر، ٢٠٠٢، الطبعة الثانية.
٧. د. عدنان عابد ود . يوسف الياس ، قانون العمل ، بدون دار النشر وسنة النشر ورقم الطبعة.
٨. عبدالواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، دار الثقافة ، عمان الأردن ، ١٩٩٨ ، الطبعة الأولى
٩. د. فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، ج ١ ، القاهرة ، ١٩٦٨ .
١٠. قاسم محمد حسن، العمل عن بعد، معهد الادارة قسم ادارة الافراد، مكتبة جرير للترجمة والنشر والتوزيع، لندن، الطبعة الأولى، ٢٠٠١.
١١. ممدوح محمد مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
١٢. د. محمد خليل يوسف أبوبكر ، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء ، جامعة الزيتونة الاردنية ، الاردن ، ٢٠١٥ .

ثانياً: رسائل الماجستير وأطاريح الدكتوراه.

١. خليل حسن جميل حامد ، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية دراسات العليا / جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين ، ٢٠١٢ .
٢. جميلة حرب، تطور مفهوم رابطة التبعية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، ٢٠١١.
٣. صديق عوض الله محمد حامد، التزامات عقد العمل، ماجستير مقدم في كلية القانون جامعة شندي، السودان، ١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م.
٤. على رزق نجم، قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، ماجستير مقدمة لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر - غزة، ١٤٣٩ هـ - ٢٠١٨ م.
٥. ملاك محمود برجواوي، عقد العمل عن بعد " عبر استخدام التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات " رسالة الدبلوم العالي مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية بالجامعة اللبنانية، ٢٠١٧ - ٢٠١٨.
٦. قاسي أمنية ، تفرشة ساجية ، التأطير القانوني للعمل في المنزل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري - تيزي وزو ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، ٢٠١٥ .

ثالثاً: البحوث المنشورة

١. صابر راشدي، التعاقد الإلكتروني، المركز القانوني للكمبيوتر، مجلة المعارف، العدد ٩، ٢٠١٠ .
٢. لمين علوطي محمد، المنظومة الالكترونية للعمل عن بعد، بحث منشور في مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد الثالث يونيو، ٢٠٠٨.
٣. د. نجلاء توفيق نجيب فليح، دنادية محمد مصطفى قزمار، التكيف القانوني للعمل عن بعد، بحث منشور في مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول ٢٠١٨، جامعة عمان العربية
٤. د. محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد دراسة في القانون المقارن، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٦، العدد ١، لسنة ٢٠١٩.

رابعاً: القوانين والقرارات:

١. المادة "٦٥٠١" من قانون تحسين " العمل عن بعد " الأمريكي الصادر في ديسمبر كانون الأول عام ٢٠١٠.

٢. قرار وزاري صادر من وزارة العمل في المملكة العربية السعودية المرقم (٧٩٢) بتاريخ ٢٢ / ٢ / ١٤٣٦ هـ

٣. قرار وزاري رقم ٧٨٧ في شأن تنظيم العمل عن بعد صادر من وزير الموارد البشرية والتوطين الإماراتي في سنة ٢٠١٧.

٤. تقرير من قسم إدارة الأفراد معهد الإدارة، العمل عن بعد، الطبعة الأولى لندن، مكتبة الجيرير للترجمة والنشر والتوزيع، ٢٠٠١

٥. قانون العمل العراقي رقم "٣٧" لسنة ٢٠١٥ .

٦. قانون العمل الفرنسي المعدل ١٠٨٨ في آب ٢٠١٦ .

خامساً: المقالات المنشورة

١. د. مصطفى أحمد عبود، العمل عن بعد دراسة استشرافية مصغرة، انتاجية وسعادة تجاوزت حدود المكان بحقوق وضمائمات، مقال منشور على الموقع (9/ / www. blog.com last visted13 (2019)

٢. مصطفى أحمد محمود مقال منشور على الموقع التالي

(WWW.Forumegypt.net last visted 4 /4/2020)

٣. نبيل بوجميدي، التأصيل لاجرام عقد العمل عن بعد وإمكانية اثباته، مقالة منشورة بتاريخ ١٢ / ٢ / ٢٠١٧، على الموقع التالي (www.majalah.newma "last visted 7 / 4 / 2020)

٤. الأيام العدد ٨٧٤١ السبت ١٦ مارس ٢٠١٣ متوفر على الموقع الآتي

(www.alayaum.comparliament 226735 , 10 september 2018)

٥. مقال منشور على هذا الموقع ص ٣ () (Playbook. hsub.com last visted 14 / 3/ 2020)

٦. سلبيات داخل المنزل تعرف عليها مقالة منشورة على الموقع (www.annajah.net last visted 15/3 / 2020)

سادساً: المصادر الأجنبية

- 1-Olivier de Tissot ,Antonmatte: inte,et et vontract de travail , Revue droit N=2 Fevrier ; 2000.
- 2-Bubl, Michel ,Castelletta Angelo: ACCIDENT DU TRAVAIL, Mard die professionnelle; Procedure ; in dennisation contentieux2 , Delma, Dalloz ,paris , 2004. ()Jenniferparis , 5 Benefits of Telecommuting for Employers and employees available (www.workflexibility.org last visted 12 / 4/ 2019)
- 3-Rapport CnildeMars2001 ,nouvelles Technologies Surveillance du Salarie
- 4-U.S.A. Department of Transportation Implications of Telecommuting , U.S.A "1993" aVailablat.
- 5-Does Working From Home Work EvidEnce from A Chinese Experiment James L.iang.John Roberts 2018 ،
- 6-Rebet Jones The Role of Telecommuting in The in Formation Technology Industry and work Life Balance: a Multiple Case Study Northcentral University Graduate Faculty of the School of Business and Technologies June 2106
- 7-Laurence Terrien ,Jéffet des nouvelles technologies de linformation et de lacommunicationSurlarelation du travail ; univresité de Nantes ;Faculte de droit des Sciences politiques , 2001.

سابعاً: المواقع الالكترونية

- 1-WWW. Motaal.com Last visted 5 / 4/ 2019
- 2-WhatarthePors and cons of desk job offices publin on WWW.star.com last visted 23 /3/ 2020
- 3-www.quora.com Retrieved 23 / 3/ 2020
- 4-Timothy.D. Golden , and kriston. M. Shocley